

Heures d'ouverture des magasins allongées

Ras les horaires!

La question des heures de fermeture des magasins est une question de société touchant non seulement les conditions de travail du personnel de vente, mais réorganisant les rapports et habitudes sociales.

Relayant le patronat du commerce de détail genevois, les partis de la droite parlementaire ont déposé ce printemps un projet de loi demandant une extension des heures d'ouverture des magasins. Ce projet de loi prévoit:

- une généralisation de la nocturne jusqu'à 20h00 du lundi au vendredi;
- la fermeture retardée jusqu'à 19h00 le samedi;
- la possibilité d'ouvrir l'ensemble des commerces quatre dimanches par année;
- des dérogations facilitées en cas d'événements touristiques ou commerciaux particuliers.

Les grands distributeurs multiplient les tentatives d'extension des heures d'ouverture des commerces. Les votations se succèdent tant au niveau des cantons (Fribourg, Neuchâtel, Tessin,...) qu'au niveau national.

L'ouverture prolongée des magasins aura des répercussions directes sur toute une série de travailleuses et travailleurs, au-delà du secteur de la vente: celles et ceux qui travaillent dans les entreprises de production alimentaire, dans les transports et la logistique, à La Poste, dans les transports

publics, etc. Si les heures d'ouverture des magasins sont prolongées, ce personnel devra travailler plus tard aussi. Toute extension des heures d'ouverture des magasins a un effet boule de neige.

La question des heures de fermeture des magasins concerne l'ensemble des salarié-e-s: elle est un aspect d'une volonté patronale de flexibiliser toujours plus les conditions de travail.

Les révisions de la Loi sur le travail (LTr) ouvrant la porte à la généralisation des formes de travail "atypiques" (la nuit, le dimanche, en équipes) se multiplient.

Selon les dernières statistiques en la matière, l'offensive patronale sur la flexibilisation des horaires touche tous les secteurs. Entre 2005 et 2008, le nombre de personnes effectuant régulièrement du travail le soir progresse de 10.2% (710'000 salarié-e-s concerné-e-s en Suisse) et celui des personnes effectuant régulièrement du travail de nuit de 15.8% (220'000 salarié-e-s concerné-e-s). Quant au nombre de personnes travaillant régulièrement le dimanche, il augmente de 6% en l'espace de trois ans (423'000 salarié-e-s



soit concerné-e-s en Suisse) (voir note de fin de document n° 1).

Cette flexibilisation est allée de pair avec un accroissement des heures supplémentaires. En 2007, 186 millions d'heures supplémentaires ont été accomplies en Suisse, soit l'équivalent de quelques 97'000 emplois à plein temps. (2)

D'un autre côté, les salaires réels de l'ensemble des salarié-

e-s ont diminué de 0.4% en moyenne entre 2007 et 2008 (3). Les salaires réels n'ont augmenté que de 0.1% par an entre 2005 et 2008. La productivité horaire augmentait elle de 7% entre 2005 et 2007...

Le refus du projet de loi sur l'extension des heures d'ouverture des magasins doit donc faire partie d'un refus par l'ensemble des travailleuses et travailleurs de la dégradation des

conditions de travail et de la flexibilisation toujours accrue imposée par le patronat.

Refuser l'extension des heures d'ouverture des magasins, ce n'est pas frustrer le consommateur lambda, c'est participer à la défense solidaire et collective de nos conditions de travail.

SIT - Unia

Dans ce numéro:

Du haut de ce mirage ...

Les syndicats ont décidé d'appuyer les référendums contre l'actuel projet Praille - Acacias - Vernets, estimant que les garanties données, notamment en termes de logement, sont insuffisantes.

3

Alarme aux retraites

Les retraites sont en danger. Les syndicats ont donc sonné l'alarme dans toute la Suisse.

4

On est mal protégés

Des conditions de travail hallucinantes pour les employé-e-s de Protectas à l'aéroport, obligés de faire leurs besoins dans leur guérite!

4

Des horaires pas vendables

Le SIT et Unia ne sont pas disposés à laisser s'installer le règne du n'importe quoi pour les vendeuses et les vendeurs.

5

La Ville a un statut

Après de mois de négociations et de mobilisations, un accord a enfin été trouvé pour le statut du personnel de la Ville de Genève.

6

Des horaires à la dérive

L'hôpital cantonal veut toujours davantage de flexibilité, au prix d'aménagements inacceptables des horaires de travail.

7

Congrès SIT

Le SIT a tenu son 13^e congrès, au cours duquel il a réfléchi à la crise et décidé de s'associer à l'Union syndicale suisse. Voir aussi l'édito ci-contre et les résolutions en page 2.

8

Face à la crise, renforcer l'unité d'action du mouvement syndical

Le 6 juin dernier, lors de son 13^e congrès, le SIT a abordé deux questions apparemment éloignées l'une de l'autre: celle de ses liens avec les syndicats nationaux et celle de la crise, l'une pouvant paraître bureaucratique et l'autre cruciale. Elles sont en fait très liées.

D'un côté, le libéralisme, bras armé du capitalisme, qu'il soit arrogant comme ces trente dernières années ou en crise comme actuellement, produit les mêmes effets: à coups de flexibilité, de déréglementation et de "moins d'Etat" et aujourd'hui de restructurations et de "pompes" des deniers publics, qu'est-ce qu'il produit pour les travailleuses et travailleurs? De la précarité, des inégalités, de la concurrence, de l'exclusion. C'est le système qui veut ça.

Donc, si on veut sortir de ce cercle vicieux, il ne faut pas relancer la machine ou se contenter de la repeindre sous des couleurs plus attrayantes, il faut en changer des pièces maîtresses. Une juste répartition des richesses, une régulation stricte de l'économie, une protection sociale efficace, un réel partage du travail,

de solides droits syndicaux sont les premiers pas à faire dans cette direction.

Pour cela, les belles paroles ne suffisent pas. Aujourd'hui comme hier, il est nécessaire de créer un rapport de forces qui oblige les acteurs économiques, sociaux et politiques à aller dans ce sens (sinon on en reviendra vite aux vieilles recettes libérales qui ont fait la preuve de leur nocivité). Pour le mouvement syndical, cela veut dire deux choses. D'une part faire la preuve la plus large possible de son unité tant d'action que de réflexion, que ce soit pour résister et agir sur le terrain ou pour proposer et faire avancer des alternatives dans le débat citoyen et législatif. D'autre part être capable de faire valoir ces revendications au niveau où se prennent les décisions, niveau qui est de moins en moins local et régional, de plus en plus national et international, qu'il s'agisse de négociations salariales et conventionnelles, de dispositifs législatifs ou d'orientations économiques. Il faut donc que le mouvement syndical soit capable de manifester, d'agir et d'avoir de l'influence à ces niveaux-là. Si, à

première vue, cela peut paraître éloigné des conditions de travail et de vie au quotidien, il n'en est rien: celles-ci dépendent bel et bien des lois, des conventions et des politiques en vigueur.

C'est pour ces raisons stratégiques que le SIT a décidé de manifester clairement sa volonté de participer - à sa modeste mais réelle mesure - à renforcer le poids du mouvement syndical au niveau suisse et européen, à faire valoir ses valeurs et ses pratiques dans les débats internes aux syndicats, à contribuer à des propositions alternatives au système actuel. Pour cela, le SIT a choisi la voie d'une association avec l'Union syndicale suisse (USS). A la différence de l'adhésion pure et simple, cette formule consiste en un contrat de collaboration de quatre ans qui correspond à la fois à l'histoire, aux besoins et aux préoccupations du SIT. Syndicat original et combatif, mais seulement genevois, le SIT a besoin de canaux d'information, de coordination, d'influence au niveau suisse. Syndicat soucieux de mieux comprendre et affronter les enjeux de la situation économique et sociale actuelle, le SIT a intérêt à confronter son point de vue avec celui d'autres forces syndicales. Syndicat porteur d'un courant de rénovation syndicale, le SIT, plutôt que "d'avoir raison tout seul dans son coin", veut en partager

les valeurs plus largement. La voie de l'association donne les conditions de cette nécessaire interaction, notamment sur les dossiers prioritaires du SIT (lutte contre le travail précaire, questions liées à la migration et aux sans-papiers, égalité femmes-hommes, assurances sociales, salaire minimum). A durée déterminée, soumise à une évaluation réciproque de son utilité après quatre ans, avec voix seulement consultative, elle garantit aussi l'autonomie de pensée, d'action et d'organisation que le SIT tient à préserver pour continuer à tenir la place qui est la sienne dans le paysage syndical, social et politique genevois.

En prenant cette décision d'une association avec l'USS, le 13^e congrès du SIT fait donc un choix tout à la fois pragmatique, stratégique et politique pour plus d'efficacité dans l'intérêt de ses membres, plus d'unité d'action des syndicats suisses, plus de réflexion sur l'avenir du mouvement syndical en général. Nous vérifierons à l'épreuve des faits la pertinence de ce choix, qui tient autant à notre capacité de conserver l'originalité qui fait notre force qu'à la dynamique renforcée des relations avec notre partenaire USS.

Jean-Marc Denervaud

EDITO

Migration, sans papiers

Tout mettre en oeuvre pour l'égalité des droits

Dans le contexte actuel de crise économique, la tentation de désigner des boucs émissaires ressurgit fortement. L'autre, l'étranger, est si facilement responsable. Les démagogues de tous bords s'empressent de leur faire endosser tous les méfaits du système. Partout en Europe, le réflexe anti-étrangers se renforce, de l'Italie au Royaume-Uni en passant par les Pays-Bas où l'extrême droite vient de réaliser une percée historique avec 17% des voix aux élections européennes. Nos autorités nationales, qui ont fait du contrôle des flux migratoires leur soupape de régulation du marché du travail, ne sont pas en reste. Elles ont déjà menacé d'activer la clause de sauvegarde prévue par les accords bilatéraux donnant la possibilité de restreindre la libre circulation des travailleurs-euses européen-ne-s.

L'adversaire n'est pas l'autre, mais bien le système capitaliste, l'idéologie libérale qui casse le principe de redistribution des richesses, qui dénie le principe même de solidarité. Ce sont bien ces patrons qui n'hésitent pas à recourir à tous moyens pour se garantir un maximum de profit, au détriment des travailleurs-euses. Cette crise n'est pas la nôtre,

pas plus que les précédentes. Elle n'est pas le fait des travailleurs-euses et encore moins celui des immigré-e-s, exploité-e-s parmi les exploité-e-s, du fait de la précarité du statut dans lequel les autorités les enferment.

Le SIT l'a compris depuis toujours, et depuis toujours il se bat contre les dérives xénophobes, contre l'hypocrisie de ce système qui utilise les travailleurs étrangers puis les rejette à sa guise, et lutte pour l'égalité des droits, pour la solidarité et l'union des travailleurs-euses. Depuis des décennies, la défense des plus démunis-e-s est au cœur de nombreuses batailles, notamment contre le statut de saisonnier, pour la libre circulation, pour la régularisation des sans-papiers.

De toute évidence, les autorités fédérales refusent de regarder la réalité en face. La demande de régularisation collective des travailleurs-euses de l'économie domestique, relayée par les autorités cantonales genevoises, n'a toujours pas abouti. Pourtant, plusieurs études, dont certaines commandées par ces mêmes autorités fédérales, reconnaissent la présence de ces travailleurs-euses partout en Suisse et leur contribution essentielle à l'économie.

Pour éviter d'affronter la juste question de la régularisation collective, Berne se retranche derrière la possibilité de régulariser au cas par cas les situations que la LEtr qualifie de "cas de rigueur". Mais l'autorité fédérale n'ose même pas appliquer ses propres directives sur cette question.

Si Genève recommande parfois l'octroi d'un permis pour les personnes intégrées, qui travaillent depuis 5, 10, 15 ou 20 ans, dont les enfants ont grandi, sont parfois né-e-s ici, y ont fait toute leur scolarité, l'Office fédéral des migrations (ODM) refuse de façon quasi systématique d'approuver cette recommandation. Un déni de justice et un déni d'humanité!

Le SIT rappelle qu'il n'acceptera pas que ces travailleurs-euses qui contribuent à l'économie de ce pays, qui parfois y ont laissé leur santé, puissent être expulsé-e-s comme des objets que l'on jette après usage.

Le SIT continuera à mettre tout en oeuvre pour l'égalité des droits pour tous-tes les travailleurs-euses, suisses, frontaliers-ères, étrangers-ères, avec ou sans papiers.

Résolution adoptée par le Congrès SIT

Secteur de la vente

Combattre la flexibilité

Le SIT a fait de la question de la flexibilité un des points centraux de son Congrès 2007 et une de ses priorités syndicales pour les années à venir. La stratégie actuelle du patronat, qui flexibilise toujours plus les conditions de travail, a des conséquences extrêmement néfastes sur l'emploi et les conditions d'existence des travailleuses et travailleurs, et cela dans tous les secteurs.

Dans le commerce de détail, la flexibilité horaire est un enjeu crucial depuis plusieurs années. Les grands groupes multiplient les tentatives d'extension des heures d'ouverture des commerces un peu partout en Suisse. A Genève, relayé par des députés de droite, le patronat a déposé le 23 mars dernier un projet de loi visant à étendre les horaires d'ouverture des magasins à 20 h. tous les soirs, 19 h. le samedi et 4 dimanches par an. Si cette loi venait à être adoptée, elle constituerait pour le personnel de vente une dégradation intolérable de ses conditions de travail : toujours plus de disponibilité demandée, sans contrepartie aucune (pas d'horaire régulier, pas de jours de congé fixes). Il lui sera donc encore plus difficile d'organiser une vie privée et familiale décente.

Ce projet d'extension des horaires d'ouverture des commerces s'inscrit de plus dans une attitude patronale arrogante qui vise à rompre tout partenariat social. Les patrons ont ainsi

décidé de passer en force par la voie législative sans tenir compte de la voix des travailleuses et travailleurs et en méprisant leurs intérêts. Par ailleurs, cette extension des horaires d'ouverture a un but plus idéologique qu'économique : en temps de crise et de contraction des salaires, une ouverture plus longue n'est pas à même d'augmenter la marche des affaires. Pire, des horaires plus étendus ont pour conséquence la destruction de l'emploi par la grande distribution et la prolifération des contrats précaires. Le SIT s'opposera donc à ce projet d'élargissement des ouvertures des commerces en lançant le référendum et en menant une large campagne de mobilisation.

Cette attaque patronale concerne aujourd'hui le secteur de la vente, un secteur aux conditions de travail déjà précaires; demain, d'autres secteurs seront visés si l'ensemble des travailleuses et travailleurs ne réagissent pas vivement à cette dégradation des conditions d'emploi et à cette vision d'une société du "tout marchand".

Aussi, le SIT réaffirme l'importance de combattre la flexibilité et appelle l'ensemble des travailleuses et travailleurs à se solidariser avec le personnel de la vente en combattant ce projet de loi.

Résolution adoptée par le Congrès SIT



En période de chômage

Pour une offensive de formation et une assurance véritablement sociale

Pour résoudre la problématique du chômage, il ne s'agit pas de "combattre le chômage" et encore moins de combattre les chômeuses et chômeurs, mais de mettre en place une véritable politique de création d'emplois stables, dans des bonnes conditions et socialement et écologiquement durables. Le SIT demande que tous les postes nécessaires au bon fonctionnement des services publics, parapublics et du secteur privé soient organisés sous forme d'emplois fixes et stables et non pas sous forme de programmes d'occupation pour personnes au chômage.

Toutefois - et particulièrement dans cette période de crise - le dispositif de l'assurance chômage doit être complété et réorienté pour être effectivement au service des personnes à la recherche d'un emploi.

Le SIT s'oppose à tout projet

visant à réduire les prestations de l'assurance chômage, que ce soit au travers de l'augmentation de la période de cotisation nécessaire à l'ouverture d'un délai cadre, la diminution des indemnités chômage ou la réduction de la période d'indemnisation.

Le SIT demande que chaque chômeur-euse ait le droit d'obtenir, durant son délai cadre, des mesures de formation réellement qualifiantes pouvant aller jusqu'à la reconversion professionnelle. Afin de pouvoir faire le point sur la situation professionnelle, définir les possibilités d'orientation et détecter les besoins de formation, chaque personne au chômage depuis 6 mois doit avoir droit à un bilan de compétence complet.

Le SIT demande que les processus de validation ou de reconnaissance d'acquis pour toutes les personnes au chôma-

ge soient activement promus dès leur entrée au chômage et que des programmes de formation collective pour des chômeurs-euses placé-e-s soient organisés.

Le SIT demande également que la loi cantonale sur le chômage soit modifiée afin de prévoir une mesure compensatrice du revenu lorsque les chômeurs-euses sont placés dans des collectivités publiques, parapublics ou dans une association. La loi cantonale sur le chômage doit prévoir à cet effet que le montant des indemnités fédérales est complété par le canton à hauteur du niveau des salaires servis aux anciens ETC en fonction de la situation individuelle, mais au minimum 3'202 francs mensuels et au maximum 4'500 francs mensuels.

Résolution adoptée par le Congrès SIT

Comité SIT

Lors de sa dernière séance du 14 mai 2009, le comité SIT a :

- reu une première information sur les votations fédérales et cantonales du 27 septembre prochain. Les positions seront prises lors du prochain comité du mois de juin;
- pris connaissance des diverses mobilisations contre la crise organisées jusqu'à l'été, à la suite de la sortie du manifeste de la CGAS sur ce sujet (voir dernier numéro de SIT-info);
- fait le point sur le congrès et organisé les derniers détails de sa préparation;
- donné le feu vert au collège des secrétaires pour décider dans l'urgence de l'éventuel lancement de deux référendums communaux contre le projet Praille - Acacias - Vernets (voir article en page suivante).

Comité CGAS

Lors de sa dernière séance du 28 mai, le comité CGAS a :

- organisé les diverses mobilisations de mai et de juin sur la crise et l'attaque aux retraites et fait le bilan de la manifestation du 16 mai;
- entendu une explication sur les enjeux de la votation de septembre sur l'assurance invalidité, afin de prendre position lors de l'assemblée des délégué-e-s de juin;
- préparé cette assemblée des délégué-e-s du 25 juin;
- appris l'audition par la commission justice 2011 du Grand conseil sur la question de l'éligibilité des étrangers comme juges prud'hommes, qui ne sera pas remise en question;
- pris connaissance des enjeux sectoriels du secteur de la vente et de la mobilisation qui s'organise contre l'allongement des horaires d'ouverture des magasins;
- soutenu le lancement des référendums communaux contre le projet Praille - Acacias - Vernets;
- été informé de l'avancement au niveau suisse de la question du salaire minimum légal.

Projet Praille-Acacias-Vernets (PAV): NON au mirage

La CGAS ainsi que de nombreuses associations et partis politiques ont décidé de combattre le projet de déclassement du projet PAV (Praille - Acacias - Vernets) proposé par le Conseil d'État aux communes de la Ville de Genève et de Carouge.

Le SIT s'est de tout temps engagé en faveur de la construction de logements sociaux de qualité. Depuis 2006, le SIT, convaincu que la pénurie de logements n'est pas une fatalité, a participé activement au déblocage des fronts politiques, par la négociation d'un accord sur les logements d'utilité publique (LUP), dans lequel il était évident que les nouvelles zones de construction de logements sociaux émergeraient de zones agricoles, comme notamment les Communaux d'Ambilly, et cela pour deux raisons évidentes: un prix du terrain modeste et par définition un terrain non bâti. Nous appelions par ailleurs de nos vœux un nouveau plan directeur cantonal, afin de déterminer d'autres zones de développement de logements, en concertation avec les besoins de l'agriculture genevoise.

A peine l'accord sur le logement était-il signé et sa loi adoptée que le Conseil d'État se lançait dans l'aventure d'une nouvelle zone urbaine de développement sur les quartiers de la Praille- Acacias-Vernets. Ce périmètre immense permet tous les rêves et c'est ainsi que les autorités ont évoqué péle-mêle la construction de tours de 175 mètres, un berceau d'entreprises de haute technologie en lien avec l'Université qui pourrait se développer sur l'emplacement de la caserne, la création de 20'000 emplois à haute fiscalité, une pépinière de hedge funds ...

Cet inventaire digne de la conquête de l'Ouest a immédia-

tement alerté les syndicats genevois, qui n'ont eu de cesse de rappeler aux autorités que les besoins de la population en logements sociaux est une priorité absolue, que des emplois existent dans ce quartier qui n'est pas une friche industrielle, que les artistes rencontrent des problèmes majeurs pour trouver des ateliers de créations, etc.

La CGAS a ainsi alerté très tôt les autorités sur le fait qu'elle ne laisserait pas faire n'importe quoi sur les nouveaux quartiers de la Genève de 2050 et elle a réclamé qu'un logement soit construit pour tout nouvel emploi créé, cela afin d'inverser la tendance actuelle consistant à se loger à l'extérieur du canton pour se déplacer au travail au centre de Genève.

Car ce qui est le plus choquant dans le mirage du projet PAV, c'est la volonté des autorités de faire croire à la population que le PAV est la solution immédiate pour résoudre la crise du logement. Or tout citoyen sait que, pour poser la première pierre, il faudra délocaliser le millier d'entreprises, regroupant 20'000 emplois, qui résident actuellement sur ces sites, ce qui sera à la fois très onéreux et très long. Par ailleurs, le Conseil d'État, pris de panique face au lancement de référendums, s'amuse à proclamer la création de 14'000 nouveaux logements dans ce quartier, soit 5 fois le quartier du Lignon! Il est par conséquent clair que le Conseil d'État ne sait pas encore ce qu'il compte réellement prioriser dans ce PAV.



Signer le référendum permet de rappeler au Conseil d'État quelles sont les exigences des populations de la Ville de Genève et de Carouge en matière de logements sociaux et de types d'emplois et ainsi refuser de donner un chèque en blanc au Conseil d'État!

Sylvain Lehmann

Rappel: les étrangers de plus de 18 ans et domiciliés depuis plus de 8 ans en Suisse peuvent signer les référendums, puis prendre part au vote qui aura lieu sur le plan communal.

Non au PAV en six points

- Ce projet de déclassement est largement prématuré par rapport à l'avancée des études et concertations.
- L'objectif de 14'000 logements et de 20'000 emplois est totalement irréaliste.
- Il importe de fixer dans la loi de déclassement la proportion de logements d'utilité publique.
- L'État doit rester maître de ses terrains et les remettre en droit de superficie.
- L'État doit cesser de braquer l'opinion publique et de concentrer tous les efforts de ses services sur le PAV, au détriment d'autres projets immédiats de logements qui ne se réalisent pas.

Travailleurs et travailleuses temporaires

Malades ou accidenté-e-s, vous avez des droits!

A travers différents cas, le SIT a constaté que les agences de travail temporaire, notamment dans les secteurs du bâtiment, résiliaient quasi systématiquement le contrat de travail de leurs employés-e-s en cas de maladie ou accident moyennant un préavis n'excédant souvent pas deux jours.

Les "boîtes" temporaires ont des obligations conventionnelles

Dans plusieurs secteurs, les travailleurs et les travailleuses sont couverts par des conventions collectives de travail (CCT) étendues qui stipulent que leur licenciement est exclu tant qu'ils touchent des indemnités journalières de l'assurance-accidents obligatoire ou de l'assurance perte de gain en cas de maladie.

Or, selon l'article 20 de la Loi sur le service de l'emploi, lorsqu'une entreprise locataire de services est soumise à une CCT étendue, le bailleur de services doit appliquer au travailleur celles des dispositions de la convention qui concernent le salaire et la durée du travail.

Qu'entend-on par salaire?

- Quand on parle de salaire il s'agit en fait:
- du salaire minimum;
 - des suppléments pour heures supplémentaires, travail posté, travail à la tâche, travail de nuit, le dimanche et les jours fériés;
 - de la compensation des vacances pro rata temporis;

- du 13^e salaire pro rata temporis;
- des jours fériés et des jours de repos payés;
- de la part des primes à l'assurance-maladie (assurance perte de gain);
- du salaire en cas d'empêchement de travailler sans faute de la part du travailleur, selon l'article 324a du code des obligations² (CO) notamment pour cause de maladie, accident, invalidité, service militaire, service de la protection civile, mariage, naissance, décès, déménagement, soins à un membre de la famille malade.

Licenciements totalement illégaux

Une incapacité de travail en raison d'une maladie ou d'un accident faisant partie intégrante du salaire, les entreprises de travail temporaire qui procèdent à des licenciements dans ce genre de cas agissent dès lors en parfaite illégalité.

Aussi, ce qu'il faut retenir, c'est qu'un arrêt de travail pour accident ou maladie peut dans certains cas justifier un arrêt de mission auprès d'une entreprise locataire de services. Par

exemple, lorsque le travailleur est accidenté ou malade à moyen terme et que l'entreprise ne peut attendre son retour et demande les services d'un nouveau travailleur.

En revanche, un accident ou une maladie ne justifie en aucun cas la rupture du contrat dit cadre signé entre le travailleur-euse et l'entreprise de travail temporaire.

Ce point constitue un élément extrêmement important dans la mesure où tant que perdure l'incapacité de travail parfois pendant plusieurs mois, les travailleurs-euses restent au bénéfice de leur contrat de travail avec tous les droits qui en découlent.

Nous invitons dès lors tous les travailleurs et les travailleuses concerné-e-s à se rendre au

SIT auprès de leur permanence de secteur respective afin de faire respecter leurs droits!

Pour celles et ceux et celles qui ont fait l'objet d'un tel licenciement par le passé, signalons qu'une action auprès de la juridiction des prud'hommes peut être engagée 5 ans après leur licenciement!

Thierry Horner

Pour un moment de détente avant de reprendre le collier de l'activité syndicale... Pour se rencontrer de manière conviviale...

... et aussi pour fêter les jubilaires du SIT qui ont 25 ou 40 ans de sociétariat, nous vous invitons à une

fête du SIT

**vendredi 4 septembre 2009
dès 18.00 dans le jardin du SIT,
au 16, rue des Chaudronniers**



Il y aura à manger, à boire, de la musique, Venez avec vos ami-e-s, votre famille, vos collègues de travail; nous nous réjouissons de vous rencontrer.

Contre la crise

Mai et juin ont marqué par des mobilisations syndicales et politiques contre la crise.

Le 16 mai, plusieurs milliers de personnes ont manifesté de la gare à l'hôpital: "Nous ne paierons pas leur crise" (voir photo ci-dessous).

Le 2 juin, les syndicats faisaient retentir à midi une alarme syndicale contre la dégradation des retraites (voir article ci-contre).



Protectas

Conditions de travail inhumaines!

Selon le site internet de l'employeur, "Chez Protectas, ce sont les gens qui font la différence. Et pas les constructions, les véhicules, les moyens techniques ou même les nouvelles technologies". Oui, disent les agents de sécurité, mais cela doit se référer au service rendu, et non pas aux conditions de travail ... il ne faut pas trop pousser ...

Le 19 mars 2009, Protectas avait averti les agents que "la crise qui sévit dans le monde affecte inévitablement la Suisse" et que de ce fait, au 1^{er} avril 2009 les patrouilles quotidiennes ainsi que l'agent "itinérant" étaient supprimés (en ajoutant que la suppression de ces postes "ne devrait pas entraîner des licenciements supplémentaires") et que "les pauses seront payées comme précédemment, mais elles seront prises sur le lieu de service". Dans un "ordre de service" du 26 mars, Protectas ajoute que "c'est le prix à payer" et informe que dorénavant le personnel sera autorisé de prendre des repas sur le poste de travail mais "je demande que les repas soient pris dans un maximum de discrétion".

Le SIT, alerté par ses membres concernés, est immédiatement

intervenu auprès de Protectas, sans réponse dans un premier temps. Suite à l'information qui indiquait que les agents se voyaient obligés de faire leurs besoins dans des bouteilles, à l'intérieur des guérites, dans le même lieu où ils étaient astreints de prendre le repas et sans possibilité de se laver les mains - sous menace d'actions syndicales du SIT, Protectas a concédé un entretien qui a eu lieu en présence de travailleurs concernés.

La liste de revendications des travailleurs était alors la suivante:

- pouvoir bénéficier de pauses;
- pouvoir faire leurs besoins dans des toilettes;
- pouvoir se laver les mains et prendre le repas dans un lieu autre que le lieu de travail habituel;

- être épargnés de remarques désagréables voire humiliantes lorsque l'agent-e demande d'être relevé pour aller aux toilettes;
- la remise en état des guérites afin d'avoir un lieu de travail propre;
- disposer de protections contre le bruit des avions;
- bénéficier d'un climat de travail acceptable en ce qui concerne la température dans les guérites, atteignant par jour de soleil en été des températures supérieures à 45°

Suite à l'intervention du SIT, Protectas a réengagé trois agents précédemment licenciés, afin de disposer du personnel nécessaire et permettre aux agents de bénéficier de pauses. L'employeur a également fait le nécessaire pour que les agents puissent utiliser des toilettes à proximité des guérites (auparavant l'agent devait, une fois relevé, encore se déplacer 400 mètres à pied jusqu'à la première toilette) et a mis sur pied un système qui permet de contrôler le délai d'attente pour être relevé. Toutefois, à ce jour, les agents ne disposent pas de protections contre le bruit, ni de linguettes dans les guérites, ni même de bouteilles d'eau pour se désaltérer. Et rien n'a non plus été fait pour contrôler la température sur le lieu de travail des agents.

Par contre, Protectas a décidé d'avoir des "délégués du personnel AIG" et a organisé pour cela une votation. L'annonce a été faite au personnel par une circulaire du 11 mai, jusqu'au 15 mai les agents devaient se proposer, le 18 mai la Direction Protectas devait publier les noms et du 19 au 26 mai la votation devait avoir lieu. Et afin d'être sûr d'avoir que des délégués qui conviennent à Protectas, l'entreprise a pris des mesures: "La Direction Protectas Surveillance R2 se réserve le droit d'écarter la candidature d'un agent sous le coup d'une enquête disciplinaire pour un motif grave, démon-

Alarme syndicale

Les retraites en danger!

Après les attaques de l'hiver contre le 2^e pilier (LPP), c'est au tour du premier pilier de notre système de retraite de connaître les foudres du parlement dans le cadre de la 11^e révision de l'AVS. C'est pourquoi les syndicats se sont lancés dans une vaste campagne de défense de nos retraites.

Les effets conjoints de ces réformes sont de nature à remettre en cause les fondements même de ces assurances sociales sensées fournir à toutes et tous les moyens d'une retraite dans la dignité.

En dépit de l'échec cinglant de la 11^e révision de l'AVS, en votation populaire le 16 mai 2004, le Conseil fédéral avait proposé, fin 2005, un projet très similaire en ce sens qu'il ne prévoyait aucune compensation sérieuse au relèvement de l'âge de la retraite des femmes, seulement un dispositif modeste de rente-pont destiné à une partie très ciblée de la population. Pire, il s'accompagnait d'une mesure de réduction des rentes par le biais d'un mécanisme qui permettrait de ne plus indexer celles-là de manière automatique, mais en fonction de l'état du fonds de compensation. Lorsque ce dernier atteint un certain niveau de couverture (70%), au lieu de réévaluer les rentes tous les deux ans en fonction de l'évolution des prix à la

consommation et des salaires, il devient possible de n'opérer la réévaluation qu'à partir du moment où le renchérissement atteint un certain pourcentage (4%). En dessous d'un second seuil (45%), il devient même possible de suspendre totalement l'indexation des rentes.

En mars 2008, le Conseil national a durci encore le texte en supprimant toute mesure de compensation. Et le 3 juin dernier, c'était au tour du Conseil des Etats de se pencher sur ce projet de nouvelle 11^e révision de l'AVS. Afin de tempérer quelque peu les sacrifices demandés aux salariés et tenter de préserver une chance de succès à ce texte, les sénateurs ont réintroduit une mesure sociale sous la forme d'une modulation des réductions des rentes, en cas de retraite anticipée, en fonction du revenu et du nombre d'années d'anticipation. Cette mesure est toutefois limitée dans le temps et l'espace - elle vaudrait pour dix ans et ne s'appliquerait pas aux rentes versées à l'étranger.

Une question de principe

Si le projet en l'état est par certains aspects moins négatif qu'il n'a pu l'être à d'autres étapes du processus législatif, il n'en constitue pas moins une attaque contre notre système de retraite, qui, ajoutée à la diminution du taux de conversion dans le 2^e pilier (cf. SIT-info n°1-2009) consacre un vrai recul dans la protection du risque vieillesse. Ce qui est peut-être encore plus grave dans cette réforme, c'est que l'on s'en prend à la seule assurance sociale vraiment progressiste en Suisse, en s'attaquant de surcroît à l'un de ses fondements, à savoir l'indexation automatique des rentes. Déjà que l'AVS n'assure plus véritablement son rôle de garantir aux retraités un minimum vital, en affaiblissant sa réévaluation périodique on s'éloigne toujours plus de cet objectif.

Et on va bien évidemment

l'encontre de notre revendication de voir le premier pilier occuper une place plus importante en regard du deuxième, qui lui n'implique aucune solidarité entre les revenus et est fortement dépendant des performances des marchés financiers. Cette minoration de l'AVS est d'autant plus inacceptable qu'elle s'appuie sur une soi-disant insuffisance de ressources alors que la situation financière de l'AVS est fondamentalement saine, au point qu'elle aurait pu permettre le financement de la retraite flexible, proposée par les syndicats en 2008; c'est seulement que le fonds de compensation AVS est utilisé pour financer les pertes de l'Assurance invalidité: comme avec le deuxième pilier, on utilise des pertes comptables pour imposer aux salariés-e-s des mesures d'austérité.

Mobilisation générale

C'est pour toutes ces raisons que parallèlement à la campagne LPP qui a vu déjà aboutir le référendum contre la baisse du taux de conversion avec plus de 200'000 signatures, les organisations syndicales se mobilisent pour la défense générale des retraites. C'est ainsi que le 2 juin, en prévision des débats parlementaires du lendemain, ont été organisées dans toute la Suisse des actions symboliques d'alarme aux rentes, pour attirer l'attention de la population sur les dangers qui pèsent sur les retraites. C'est également dans ce cadre que l'USS appelle d'ores et déjà à soutenir, en septembre, le relèvement temporaire de la TVA pour soutenir l'AI et ne plus faire peser son poids sur l'AVS. Et ce seront toute une série d'actions qui seront organisées au moins jusqu'à la votation sur la baisse du taux de conversion, qui pourrait déjà avoir lieu en novembre.

Dans une période de crise économique, outre le fait qu'il ne serait pas judicieux de baisser le pouvoir d'achat de toute une partie de la population, il s'agit surtout de protéger les salarié-e-s, présente-e-s et passé-e-s, contre les effets d'une crise dont ils ne sont pas responsables.

Françoise Weber
et Julien Dubouchet



Barbara Urtasun

Les raisons d'une mobilisation syndicale

L'allongement des heures d'ouverture multiplie les emplois précaires

Une extension des heures d'ouverture des magasins accroîtra certainement le phénomène de temps partiel imposé avec toutes les conséquences sur la qualité des conditions de travail pour le personnel de vente et toutes les conséquences fiscales pour les citoyens et citoyennes (notamment en termes d'aides et de subsides de l'État pour pallier les bas salaires des vendeurs et vendeuses avec un temps partiel imposé).

On peut aussi s'interroger sur le type de postes qui seront créés. Lors de l'introduction de la loi sur les heures d'ouverture des magasins 2002, les milieux patronaux avaient promis l'engagement massif d'étudiants pour effectuer la nocturne du jeudi soir. Aucun chiffre n'est disponible à l'heure actuelle, mais le constat des visites syndicales sur le terrain ainsi que les témoignages des vendeuses sont clairs : ce sont essentiellement des vendeuses non étudiantes qui assurent le travail de la nocturne du jeudi soir.

Cependant, ces vendeuses et vendeurs ne sont pas souvent à temps plein.

Les conséquences familiales et sociales

Sept ans après l'introduction des nocturnes, les vendeurs et les vendeuses continuent de devoir faire des nocturnes malgré les promesses d'emplois étudiants. Ces nocturnes nuisent fortement à l'organisation de la vie familiale et sociale.

La généralisation du travail jusqu'à 20 heures, les quatre dimanches par année ainsi que les samedis jusqu'à 19 heures iront encore plus à l'encontre d'une meilleure organisation familiale. A supposer que le projet de loi soit adopté, le patronat risque également de vider de son contenu la CCT Cadre, notamment les quelques dispositions visant à freiner la flexibilité horaire. Il en est ainsi par exemple de l'article 10 qui prévoit l'interdiction d'employer le même personnel plus d'un soir par semaine au-delà de 19 heures, pour autant que l'heure de fermeture dépasse 19h30.

En partant de l'hypothèse que ces horaires jusqu'à 20h

soient généralisés, ce seront quelques 18'000 employé-e-s qui finiront leur journée de travail entre 20h et 20h40 (le temps de compter la caisse, de ranger, de se changer...). Cela signifie pour ces personnes, dont une majorité sont des femmes, qu'elles ne rentreront chez elles que vers 21h-21h40, voire plus tard suivant où elles habitent. Il faut en effet prendre en compte qu'un tiers des personnes dans la vente sont frontalières. Avec de tels horaires, c'est non seulement la vie familiale qui est gravement touchée, mais également toute la vie sociale (sortie au restaurant, au cinéma...).

Dans l'hypothèse d'un effet d'entraînement et donc d'une généralisation des horaires jusqu'à 20h, ce serait donc toute la vie sociale de 18'000 employé-e-s et de leur famille qui serait bouleversée. Au bas mot, nous pouvons compter environ 40'000 personnes.

A-t-on prévu les répercussions d'un tel bouleversement ? Pour prendre un seul exemple, va-t-on élargir les horaires des crèches ? Améliorer le réseau des transports publics après 20h ? Avec quel financement ?

Quelles répercussions aussi sur l'avenir de la profession ? Y aura-t-il encore des vocations pour faire de la vente son métier avec des horaires aussi flexibilisés ? De nombreuses vendeuses et vendeurs ont déjà témoigné de leur volonté de trouver une autre profession si un tel projet de loi devait aboutir. Et un rapport de l'Office cantonal de l'emploi de 2007 soulignait déjà que "certains métiers du secteur du commerce de détail genevois peinent à assurer la relève au niveau des apprentis. Ceux-ci sont effectivement peu attirés par les conditions de travail du secteur et le peu de perspectives de carrières pour certaines professions. Cette situation devrait continuer à perdurer durant les prochaines années."

Tenir compte d'autres conséquences

Un allongement jusqu'à 20 heures des heures d'ouverture des magasins en semaine, jusqu'à 19h le samedi ainsi que quatre dimanches par année, aura des répercussions bien au-delà des conditions de travail et de vie des vendeuses et vendeurs et de leur famille. Les promoteurs de ce projet de loi n'ont par exemple pas envisagé

Les horaires prolongés,

la flexibilité,

on a déjà donné!

NON

au projet patronal
d'extension
des horaires des magasins*

*ouvertures tous les soirs jusqu'à 20h00,
le samedi jusqu'à 19h00 et
4 dimanches par année.

Sit syndicat
interprofessionnel
de travailleuses et travailleurs

www.sit-syndicat.ch

les effets que de tels allongements auront sur l'augmentation possible du trafic automobile, de la consommation d'énergie... Aucun impact environnemental du projet de loi n'a été étudié quand bien même l'impact sur l'environnement pourrait être conséquent.

L'opération de marketing de la Migros consistant à ne plus offrir de sacs en plastique à la clientèle au nom de la lutte contre la pollution apparaît ici bien hypocrite vu la consommation supplémentaire d'énergie que demandera l'allongement de 3.5 heures par semaine des heures d'ouverture des magasins.

10 fois non

L'extension des heures d'ouverture des commerces se résume en définitive à une offensive idéologique de la droite libérale et des milieux patronaux :

Ce n'est pas un projet pour les consommateurs et consommatrices;

C'est un projet contre l'ensemble des salarié-e-s du canton.

Ce projet de loi :

1. ne répond pas à une demande des clients et clientes;
2. ne constitue pas une mesure efficace par rapport à la concurrence des commerces de France voisine;
3. ne favorisera que les grandes surfaces au détriment des petites enseignes;
4. risque de déséquilibrer la structure économique des centres commerciaux;
5. n'apporte aucun supplément en termes d'animation;
6. entraînera de nouvelles suppressions d'emplois dans les petits commerces;
7. détériorera les conditions de travail du personnel de vente et accentuera la tendance aux temps partiels imposés et aux emplois précaires;
8. compliquera fortement toute vie associative et familiale pour le personnel de vente;
9. dégradera encore plus le partenariat social;
10. risque d'avoir de lourdes conséquences pour l'ensemble des salariés avec la banalisation du travail du dimanche.



Un accord accepté par l'Assemblée générale

Le 20 mai 2009, suite à une dernière séance "marathon" avec la délégation du Conseil administratif, la délégation du personnel (commission du personnel de la Ville, syndicats SIT et SSP, CP-SIS) a finalisé un projet d'accord sur la refonte du statut du personnel de la Ville de Genève après des mois de longues et difficiles négociations.

On se souvient que le personnel avait dû batailler ferme pour que les conditions de négociation soient acceptables et que la version initiale du Conseil administratif soit sérieusement revue à la hausse. Finalement, le compromis trouvé permet à toutes les parties de s'y retrouver et c'est pourquoi le SIT s'est prononcé en faveur de la signature de cet accord.

Le 27 mai 2009, l'Assemblée générale du personnel a pris connaissance en détail du projet de statut, de son règlement d'application, ainsi que de la nouvelle échelle de traitement proposée. Elle a adopté cet accord à une très large majorité (moins 4 non et 20 absents), considérant qu'il était le fruit d'un travail minutieux et équilibré entre partenaires sociaux. La délégation du personnel a ainsi reçu mandat de finaliser les textes sur la forme avant le dépôt prochain au Conseil municipal.

Un statut unique et de nouveaux règlements

Il s'agit d'un statut unique de droit public, prenant en compte les spécificités du SIS, ainsi que celles des stagiaires, des

apprenti-e-s et des contrats de durée déterminée (aucune dérogation au statut ne sera possible après 24 mois).

- Il n'y aura plus de distinction entre les fonctionnaires et les auxiliaires fixes, car tout le monde bénéficiera du même statut.
- Il est prévu d'instaurer plus de transparence puisque, contrairement à aujourd'hui, toutes les directives et les classifications seront publiées.
- Après le temps d'essai, les entretiens périodiques avec le personnel seront généralisés tous les deux ans (mais sans lien avec les augmentations salariales annuelles).
- Un droit à la formation continue est établi et les conditions d'accès légèrement améliorées pour le personnel à temps partiel.
- Le Règlement concernant la santé et la sécurité du personnel a été rafraîchi et, comme pour la formation, une commission comprenant les syndicats est prévue.
- Des mesures de reconversion et de réadaptation professionnelle sont aussi définies.
- Une procédure de plainte en matière d'atteinte à la personnalité est enfin mise en

place, qui donne la qualité de partie aux personnes plaignantes et des moyens supplémentaires pour faire valoir leurs droits.

- Un règlement fixant les bases d'une politique active de promotion de l'égalité entre femmes et hommes a aussi été négocié. Il sera édicté sans attendre l'entrée en vigueur du nouveau statut.

Davantage de droits syndicaux

Les organisations syndicales sont enfin reconnues par la Ville de Genève et les droits syndicaux sont renforcés, comme par exemple avec de meilleures décharges pour le personnel élu dans les commissions du personnel ou d'autres instances. Le principe de la négociation avec les organisations représentatives du personnel est instauré en cas de modification du statut et de son règlement d'application. Les organisations représentatives du personnel seront systématiquement informées et consultées sur toutes les questions intéressant le personnel, notamment le projet de budget, les modifications réglementaires ou des réorganisations de services.

L'employeur a obtenu la création d'une commission consultative élue pour les deux catégories de cadres (intermédiaires et supérieures), ce que les organisations du personnel ne souhaitaient pas *a priori*, et leur association (ACAM) se retirera des débats.

Des licenciements possibles, mais pas sans garde-fou

La période d'essai est ramenée de trois à deux ans et, durant cette période, la protection contre le licenciement abusif et en temps inopportun a été introduite dès le 4^e mois. Après cette période d'essai de deux ans, le licenciement sera possible en cas de motif objectivement fondé tel que l'insuffisance de prestations, un manquement grave ou répété aux devoirs de service ou l'inaptitude à remplir les exigences de la fonction. Il faudra au préalable avoir procédé à une enquête administrative. Si le licenciement est contraire au droit, la possibilité d'une réintégration est inscrite dans le statut. En cas de refus du Conseil administratif, une indemnisation entre 3 et 24 mois est prévue. Si le licenciement est en plus abusif, ou contraire à la loi sur l'égalité entre femmes et hommes, ou immédiat sans justification, la réintégration de l'intéressé sera obligatoire. En cas de suppression de poste, l'employeur doit d'abord rechercher un autre poste et proposer des mesures de reconversion professionnelle. Lorsque, malgré tout, il n'est pas possible de replacer la personne concernée au sein de l'Administration municipale, les indemnités de licenciement prévues seront augmentées par rapport au statut actuel.

Une interdiction de licenciement est prévue tant que dure le versement des indemnités en cas de maladie ou d'accident, mais aussi en cas de grossesse et de congé maternité. Quant aux sanctions en cas de violation des devoirs de service, elles sont réduites à l'avertissement, au blâme et à la suspension de la progression de l'annuité pendant un an. Le principe général du recours hiérarchique contre les décisions auprès du Conseil administratif est instauré, tout comme la possibilité d'être en-

tendu oralement avec le droit d'être assisté.

Accent mis sur les enfants...

Le statut instaure un congé paternité payé de 4 semaines lors d'une naissance, des congés pour enfants et proches malades et des allocations pour enfant (minimum 100 francs/enfant). En contrepartie, la participation de 70 francs pour l'assurance maladie va disparaître de façon progressive sur 7 ans. L'indemnisation en cas de maladie ou accident non professionnelle passe à 720 jours pendant la période d'essai et à 180 jours pour les contrats de durée déterminée. Une disposition transitoire prévoit l'ouverture de négociations pour trouver une solution de type perte de gain plus étendue pour ceux-ci.

Le congé maternité sera de 20 semaines, comme aujourd'hui, mais sans devoir présenter un certificat d'allaitement pour les 4 dernières semaines.

Le pont de fin d'année est, cette fois, inscrit dans le statut et ne sera plus menacé d'être remis en cause chaque année.

Par ailleurs, la semaine de vacances supplémentaires dès 57 ans et 6 ans de service ne sera accordée qu'à partir de 59 ans, quelque soit la durée de service. Le personnel qui bénéficie déjà de cette semaine supplémentaire la conservera.

En contrepartie, il a été convenu d'ouvrir des négociations dans le but de définir les fonctions pénibles et d'autres formes de compensation, du type retraite anticipée ou vacances complémentaires, à des fins de prévention de la santé.

Le Règlement sur les nuisances n'a pas été modifié.

... mais pas sur les retraites

En ce qui concerne les retraites, il y a actuellement 500 personnes (dont beaucoup de femmes avec des contrats à temps partiels, comme par exemple les patrouilles scolaires) exclues de la prévoyance professionnelle, car leur revenu est trop faible pour entrer dans les critères de la CAP. D'autres personnes sont inscrites à la caisse supplétive, ce qui signifie qu'elles ne bénéficient que du minimum légal de la LPP. Il a été convenu d'ouvrir des négociations à brève échéance pour trouver des solutions, mais aussi sur la réintroduction du plan d'encouragement à la retraite anticipée (PLEND) pour créer de l'emploi.

On le voit, ces négociations n'ont pas complètement réglé la problématique de la retraite et les discussions doivent se poursuivre pour répondre aux nouveaux besoins. Il a toutefois été convenu de prolonger sur demande l'activité professionnelle des personnes dont le taux de rente n'atteint pas 50% (40% actuellement) en raison d'une interruption de carrière ou d'un divorce.

Un nouveau modèle de grille salariale

La durée du travail ne sera pas modifiée. Seul changement significatif: les heures supplémentaires du personnel à temps partiel seront compensées de la même façon que celles effectuées par le personnel à plein temps. La discrimination induite par les heures complémentaires va donc disparaître.

La nouvelle échelle de traitement instaure le principe d'une

classe, une fonction. Elle prévoit l'automatisme des annuités et de l'indexation au coût de la vie. Les annuités extraordinaires, bloquées depuis 4 ans par le Conseil municipal et critiquées par le SIT en raison de leur caractère arbitraire, vont donc disparaître, tout comme le système de blocage de la promotion dans une classe supérieure sur décision de la hiérarchie. Le salaire au (démérite) passera ainsi aux oubliettes et de très nombreuses personnes, injustement bloquées depuis des années, pourront enfin à nouveau progresser dans l'échelle salariale.

En contrepartie, la carrière est prolongée à 25 ans au lieu des actuels 23 ans théoriques. La progression salariale ira plus vite durant les 10 premières années, puis ralentira par rapport à aujourd'hui durant les 15 années suivantes. C'est donc le personnel en fin de carrière qui sera le moins avantagé par le nouveau système. C'est la raison pour laquelle il est prévu de maintenir la prime d'ancienneté pour tout le personnel en place et de lui garantir un niveau de rente identique à celui auquel il peut prétendre aujourd'hui, l'employeur prenant à sa charge le rattrapage CAP.

Un regret toutefois. La transparence que nous appelions de nos vœux sera occultée par le fait que tout le personnel coulissera franc pour franc dans la nouvelle échelle de traitement. Ainsi, personne ne perdra un franc dans ce passage, mais presque tout le personnel en place se retrouvera entre deux annuités de la nouvelle échelle. Seules les personnes entrant dans l'administration municipale ou bénéficiant d'une promotion dans une classe supérieure seront sur une annuité exacte de l'échelle. Par conséquent, la mise en place d'un système informatique de contrôle au service du personnel sera nécessaire.

A l'engagement, le personnel pourra faire valoir jusqu'à 14 années d'expérience professionnelle (nous aurions voulu un décalage complet comme à l'Etat), ainsi que les années consacrées à l'éducation des enfants (1 sur 2, mais au maximum 5). La carrière est aussi un peu revalorisée en cas de changement de classe. Enfin, les deux classes les moins bien loties (4 et 4-5) ont été revalorisées.

Un accord équilibré mais fragile

Les partenaires sociaux doivent encore se réunir pour finaliser ce texte sur la forme, les questions de fonds étant réglées. Initialement prévu pour le mois de juin 2009, le dépôt du texte au Conseil municipal sera probablement reporté à la rentrée, car il doit encore faire l'objet d'une lecture juridique. Il sera ensuite examiné par la commission du règlement et celle des finances.

Au final, il reviendra au Conseil municipal de voter ce nouveau statut du personnel et l'entrée en vigueur n'aura pas lieu avant 2010 ou 2011. Les efforts consentis de part et d'autre pour aboutir à cet accord et la quantité considérable de travail fournie par toutes les parties font que le Conseil municipal serait bien mal avisé de retoucher ce compromis équilibré conçu comme un tout savamment pesé. Cet accord, comme tout bon accord entre partenaires sociaux, permet à l'employeur comme au personnel d'y trouver leur compte.

Valérie Buchs

Éducation et réinsertion

Subventions et contrats de prestations

Les pétitions du personnel de l'éducation spécialisées (AGOER) rendent visibles des problèmes liés à la politique de frein aux dépenses et à la loi sur les aides financières.

Les institutions d'éducation spécialisées subventionnées, comme la plupart des établissements subventionnés, doivent conclure des contrats de prestations avec les départements qui en assurent la surveillance, conformément à la LIAF (loi sur les aides financières, adoptée par le Grand Conseil en 2007). Ces contrats de prestations mentionnent notamment le montant d'aide financière à allouer qui sera voté par le Grand Conseil après examen du contrat. Le Conseil d'Etat, dans son plan de mesures économiques, avait décidé de bloquer les subventions (en allouant des budgets quadriennaux sans ajustement financier pour les effectifs ou indexations salariales). Dans le cas précis des institutions de l'AGOER, ces dernières ont menacé de ne pas renouveler la CCT compte tenu des salaires imposés.

Avec la LIAF, voilà que les acteurs (Etat, patrons, Grand Conseil) signent ou laissent passer des contrats de prestations déficataires ! Qui paiera ces déficits ? Les institutions, le personnel, les usagers, les CCT ? Un vrai problème de fond soulevé pour les associations subventionnées qui se réfèrent à des CCT a été soulevé par la pétition du personnel AGOER.

Deux reprises les syndicats SIT et SSP ont soutenu des pétitions du personnel de l'AGOER en lien avec le problème des montants de subventions in-

suffisants. Ces pétitions adressées au Grand Conseil alertaient une première fois en 2007 sur les conséquences de décisions de diminutions d'aides fédérales et demandaient que l'Etat de Genève compense pleinement ces réductions, ce d'autant plus que les exigences d'encadrement imposées par les offices fédéraux se sont accrues. Le Grand Conseil a ajusté les montants nécessaires pour combler ce processus de péréquation.

En juin 2008, les syndicats ont déposé une seconde pétition "pour une pleine compensation des subventions, pour préserver la CCT du secteur d'éducation spécialisée". Cette pétition vise à rendre attentif le Grand Conseil sur un problème de fond lié à la LIAF. En résumé, le personnel et les syndicats dénoncent que des contrats de prestations ne mentionnent pas la CCT du secteur (AGOER), dès lors aucune attention n'est portée à la subvention qui doit permettre l'application des salaires prévus par la CCT. Or, pour respecter la CCT notamment, des budgets deviennent déficataires et des employeurs ont menacé de ne pas respecter de CCT. Certains ont fait le chantage que, puisque certains contrats de prestations ne se réfèrent pas à la CCT AGOER, ils ne sont pas tenus à renouveler la CCT ! Les contrats de prestations qui se réfèrent à la CCT AGOER par ailleurs, du fait de la politique de blocage budgét-

taire du Conseil d'Etat ne permettent pas les indexations salariales notamment et fragilisent l'institution.

Indirectement, les contrats de prestations affaiblissent les CCT, soit en ne les mentionnant pas, soit en refusant d'allouer des moyens complémentaires. Pour corriger en partie cette situation, le Conseil d'Etat a édicté un arrêté qui précise que dès 2010 (prochaine législature), la part de subvention cantonale pourra être ajustée à l'évolution salariale.

La discussion parlementaire au sujet de cette pétition a été vive et intéressante. Elle a mis en exergue l'importance et les limites des contrats de prestations. Le rôle du syndicat est de rappeler qu'il est inacceptable que cette situation mette en cause les CCT, la droite critiquant généralement des mécanismes salariaux du parapublics inadaptés (trop coûteux). En plus de ce raisonnement réducteur, le problème est que certains départements et le Conseil d'Etat n'incitent pas l'extension des CCT. Quels qu'en soient les résultats, la pétition aura provoqué des débats utiles et ces importants problèmes. La copie de la pétition est retournée à la commission des finances.

Du côté des employeurs AGOER, en principe, le renouvellement de la CCT en juillet 2009 est assuré, ce dont le moins la position des assemblées patronales. Rien n'empêche théoriquement certains employeurs de menacer de quitter la CCT, ce dont il faut se garder et à tout prix.

Françoise Weber

Le personnel soignant se mobilise

Le personnel soignant des HUG se mobilise contre la réintroduction des horaires à coupure dans certaines unités de soins. Le 8 juin, une pétition munie de près de 2000 signatures a été remise à la direction générale, ce qui représente près de 50% du personnel soignant, qui défend le sacro saint principe des journées de 8 heures à horaires continus, pause repas non comprise.

L'horaire continu, avec une demi-heure ou une heure de pause pour le repas de midi, est la règle pour l'ensemble du personnel des HUG. Il est également devenu la règle pour le personnel infirmier. Pour le personnel aide-soignant, en revanche, cet horaire lourd - car il s'agit de tenir le coup entre 7 h du matin et 20 à 21 h le soir - malcommode si on n'habite pas en proximité de l'hôpital car on ne peut pas rentrer chez soi, comprenant 4 ou 5 heures de pause entre la fin de la matinée et le début de soirée a persisté dans le temps. Une partie des charges de l'aide soignante est en lien avec les soins d'hygiène le matin, les trois repas et les soins du soir à l'heure du coucher.

En 2002, suite aux luttes syndicales et à la signature de l'accord hospitalier, le principe de l'horaire continu de 8 heures, pause repas non comprise, avait été réaffirmé. L'accord prévoyait que 120 postes seraient accordés à divers départements

médicaux - notamment en chirurgie - pour supprimer les horaires à coupure pour les aides-soignantes et les remplacer par des horaires continus de 8 heures. Seule une partie des postes a finalement été accordée.

Si les horaires continus sont devenus la règle, les horaires à coupure pour les aides-soignants ont continué d'exister et d'être attribués mais existent en cas de problème majeur d'effectif en lien avec des absences non prévisible et de manière sporadique.

Aujourd'hui, les suppressions de postes exigées par le plan d'austérité Victoria et les réorganisations de divers services sans mise à disposition de l'effectif se font avec un recul manifeste sur les conditions de travail.

La réintroduction dans les horaires planifiés de certaines unités de soins de chirurgie, des neurosciences et de gériatrie et réhabilitation indique clairement que, sans mobilisation et opposition du personnel,

des formes anciennes ou nouvelles de flexibilité horaires se mettent en place. Aujourd'hui, ce sont quelques unités dans les départements mentionnés ... mais demain ceci pourrait toucher toutes les unités de soins. Aujourd'hui, ce sont les aides-soignantes, mais demain cela pourrait concerner aussi les infirmières.

C'est pour la défense de l'horaire continu de jour de 8 heures et contre la flexibilité à outrance que les syndicats SIT et SSP ont décidé d'informer l'ensemble du personnel des HUG, y compris ceux des départements - la majorité - où l'horaire continu est encore la règle et lancé cette action de mobilisation du personnel soignant.

La balle est maintenant dans le camp de la direction générale, à qui la pétition est adressée. Une séance a lieu début juillet entre les syndicats, le directeur des soins et les responsables de soins des départements concernés.

Un détricotage des horaires pour pallier au manque de postes?

La recherche d'efficacité fait forcément des victimes. A l'hôpital, c'est le personnel qui en fait et fera les frais. Le plus grand tournus de patients dans les services en lien avec la diminution de la durée des hospitalisations induit une charge de travail densifiée au quotidien, ce qui augmente le stress et les risques d'erreur. Mais la recherche d'efficacité se fait et risque de se faire par le détricotage des

horaires et règles horaires du personnel : rationner et réduire les effectifs aux heures calmes, pour disposer de plus de personnel aux heures de pointe.

Il y a un an, la Direction des ressources humaines proposait aux syndicats... de renoncer à la compensation en temps et à la définition d'horaire du soir telle que négociée dans les HUG au profit de l'application stricte de la Loi fédérale sur le travail. Soit de passer d'une compensation en temps HUG de 15% à une compensation en temps fédérale de 10%. Et de passer d'une définition HUG des horaires de nuit de 19 heures à 7 heures du matin à une définition fédérale où la nuit - et les compensations qui l'accompagnent - ne commence qu'à 23 heures. Rendons acte que ce ne fut qu'un ballon d'essai et, suite au refus syndical, la proposition a été immédiatement retirée.

Aujourd'hui la recherche de flexibilité ne se fait pas par des attaques centrales et frontales sur les conditions de travail légales et statutaires. Elles suscitent immédiatement une riposte syndicale d'envergure et un conflit majeur. Aujourd'hui la recherche de flexibilité se fait sur les zones d'ombre du statut du personnel. Au cas par cas, une expérience après l'autre. D'abord une unité de soins en guise d'expérience à évaluer puis une extension ailleurs. D'abord sous l'angle du "volontariat". Puis le volontariat risque de devenir la règle obligatoire.

Les HUG comptent 10'000 employés-e-s, de nombreux départements et services. Lorsque

présenté sous l'angle du volontariat, ce n'est pas simple de résister à essayer des horaires qui paraissent difficiles. La réintroduction des horaires à coupure se fait par cette méthode. La plus grande flexibilité, c'est aussi la non mise à disposition de remplacements suffisant l'été, ce qui rend de plus en plus difficile d'obtenir trois semaines de vacances en juillet-août. Et aussi, dans un service, l'introduction d'un horaire continu du soir qui finit à 2 heures du matin. Du jamais vu jusqu'ici de mémoire de personnel hospitalier !

La pétition contre le retour des horaires à coupure est une première riposte syndicale. La réflexion sur les formes sournoises de flexibilité qui s'installe aujourd'hui dans les HUG doit s'intensifier pour déboucher sur une véritable campagne de dénonciation et de revendication du SIT-Hospitalier encore en 2009.

Manuela Cattani

Enseignant-e-s spécialisé-e-s

En septembre 2007, la fonction d'enseignant-e spécialisé-e, tout comme celle d'enseignant-e d'école primaire, a été réévaluée (classe 18). Il a été constaté que cette fonction n'avait pas été ajustée dans certaines institutions parapubliques. A Clair Bois, les enseignantes spécialisées ont été enfin avec retard colloquées dans leur nouvelle classe de fonction.

Institutions de la petite enfance

Municipalisation remise en cause?

Manuel Tornare, Conseiller administratif de la Ville de Genève, a annoncé aux directions des institutions, aux comités et aux syndicats son intention de proposer au Conseil administratif de remettre en cause la décision de principe prise par le Conseil municipal de municipaliser les institutions de la petite enfance, ou de la reporter de deux ou trois ans. Dans la foulée, il a annulé toutes les séances de travail prévues avec les syndicats pour préparer le passage du personnel d'un statut à l'autre.

Le magistrat, en passe de terminer sa troisième et dernière législature, repose sa décision sur les effets attendus de la crise financière sur les rentrées fiscales et sur les baisses d'impôts attendues à court terme. Une autre façon de refléter le bébé à la personne qui lui succèdera.

Le SIT s'oppose à ce projet, qui fait du personnel féminin des crèches et de leurs conditions de travail la première cible d'une politique qui resserre les budgets en temps de crise, quand elle devrait, au contraire, tenir bon dans la tempête.

Si cette extension du service public devait être stoppée, cela reposerait à nouveau le problème du dysfonctionnement de certains comités, faute de parents disposés à s'engager bénévolement et, surtout, du manque de compétence induit par ce modèle pour gérer des institutions qui requièrent, au contraire, une prise en charge professionnelle dans le cadre des services publics. Une mauvaise idée qui, nous l'espérons, ne sera pas mise à exécution.

Valérie Buchs

Établissements publics d'intégration

Pétition du personnel

Courant mai, une pétition signée par près de 330 personnes (près de 70% du personnel) a été remise à la direction et au Conseil d'administration. Cette pétition vise à rendre la direction attentive aux formes de nouvelles organisations du travail et des prestations qui sont trop rapides et incompréhensibles.

Les établissements publics pour l'intégration (EPI), issus du regroupement de différents établissements pour personnes handicapées (EPSE, CIP, Atelier les Cordiers et foyers des HUG), ont la délicate mission de réunir des prestations variées pour des populations distinctes (différentes formes de handicap et de personnes prises en charge par l'AI, évaluation de possibilités de réinsertion en emploi, hébergement, etc.). Différentes pratiques de prises en charge pédagogiques et d'accompa-

gnement de personnes occupées dans des ateliers ou/et vivant en résidences sont brusquement modifiées sans explications ou consultations suffisantes, mettant à mal parfois des années d'efforts et de logiques d'accompagnement thérapeutique et pédagogique spécifiques d'institutions. Certaines de ces modifications ont des répercussions sensibles sur l'encadrement et les prestations offertes.

Le personnel, soutenu par les organisations syndicales, a fait part de son mécontentement et de ses inquiétudes. Il demande principalement qu'une culture de l'information et de la communication se développe aux EPI. C'est essentiel tant pour les usagers, l'équilibre de la mission des EPI et les conditions de travail du personnel.

Françoise Weber

Heures d'ouverture du SIT

La réception-téléphone est ouverte tous les jours de 8.30 à 12.00 et de 14.00 à 17.30, sauf le vendredi (jusqu'à 17.00). Mais des renseignements sur les problèmes de travail ou de chômage ne sont pas donnés par téléphone. Il faut passer aux permanences, soit:

Construction - entretien

mardi de 15.00 à 18.30, jeudi de 15.00 à 18.00 et samedi de 9.00 à 11.30

en juillet-août: pas de permanence le samedi

Terre - industrie - transports

mardi de 14.00 à 18.30

ATTENTION: plus de permanence le vendredi

pour sécurité, transports et terre seulement: possibilité de fixer rendez-vous par téléphone

Commerce - alimentation - media

jeudi de 14.00 à 17.00

pour vente seulement: lundi et vendredi de 14.00 à 17.00 (s'annoncer à la réception)

Hôtellerie - restauration - économie domestique - esthétique et coiffure

lundi, mardi, mercredi et vendredi de 14.00 à 17.00

en juillet-août: lundi, mercredi et vendredi

Santé - social - secteurs public et subventionné

mardi de 10.30 à 13.30 - mercredi de 14.00 à 18.00

Caisse chômage

du lundi au vendredi de 8.30 à 11.30

ATTENTION: la caisse n'est plus ouverte le mercredi

Travailleuses et travailleurs sans statut légal (sans-papiers)

lundi et jeudi de 14.00 à 17.00

en juillet-août: pas de permanence le jeudi

Services des impôts

Déclarations ICC et IFD - pour Suisses et permis C: sur rendez-vous en téléphonant au 022 818 03 20 (attention: ne pas téléphoner au numéro général du SIT). Impôts à la source - permis B, frontaliers et autres: permanence lundi, mercredi et vendredi de 14.00 à 17.00

Impressum

Équipe permanente de rédaction et mise en page: Lara Cataldi, Simon Descombes, Sylvain Lehmann, Sacha Pfister, Hervé Pichelin, Georges Tissot.

Collaborateurs-trices réguliers: Martine Bagnoud, Valérie Balley, Bourmédienne Benmouli, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Julien Dubouchet, membres de l'Équipe Chômage, Davide De Filippo, Jean-Luc Ferrière, Giangiorgio Gargantini, Séverin Guelpa, José-Maria Hans, Thierry Horner, Jorge Klappenbach, présidence du SIT, Christina Stoll, Sylvain Tarrit, Barbara Urtasun, Françoise Weber.

Impression: CIE - Tirage: 12'500 exemplaires - Paratit 8 fois par an

Reproduction d'articles autorisée et souhaitée, mais seulement avec mention complète de la source.

Le journal du syndicat n'est pas l'affaire des seul-e-s secrétaires syndicaux-ales. Aussi accepte-t-il volontiers les contributions des membres, pour autant qu'elles portent sur l'actualité syndicale au sens large, soient conformes aux principes généraux du SIT, ne dépassent pas 3000 signes et ne soient pas anonymes (même si l'auteur-e peut demander que son nom ne soit pas divulgué). En cas de difficulté (article trop long ou hors sujet par exemple), le secrétariat prendra contact avec l'auteur-e. Le délai de réception des articles doit être respecté (se renseigner auprès du secrétariat).

Caisse chômage ATTENTION

Heures d'ouverture de la caisse

La caisse chômage du SIT n'est plus ouverte le mercredi.

Les horaires d'ouverture sont donc: lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8.30 à 11.30

Paiement d'indemnités: rappel

Nous vous rappelons que les paiements des indemnités de chômage ne peuvent en aucun cas partir de la caisse avant le 25 du mois. Il est donc inutile de téléphoner ou de passer avant cette date pour ce qui concerne les paiements.

Le SIT s'associe avec l'USS

Le SIT a tenu son 13^e congrès le samedi 6 juin 2009 à l'Université ouvrière de Genève. Il s'agissait d'un congrès extraordinaire qui avait pour sujet principal la question des liens que le SIT veut entretenir avec le mouvement syndical suisse.



Le professeur
José Ramirez

Après une période de trois ans d'observation au sein de l'Union syndicale suisse - principale organisation syndicale du pays. Cette association avec l'USS n'enlève au SIT rien de son indépendance tant au niveau de ses principes, de sa pensée et de son action qu'au niveau organisationnel. Mais cela marque la volonté du SIT de prendre sa place au niveau national dans les débats et les combats qu'il mène déjà à Genève: lutte contre les inégalités, contre le chômage et pour le plein emploi, lutte contre les discriminations et pour la régularisation des sans-papiers, priorités données aux dossiers de l'égalité femmes-hommes, de la migration, de la libre circulation des personnes, de la protection contre les licenciements et pour l'introduction d'un salaire minimum légal.

Si le congrès était prévu principalement pour discuter des liens du SIT avec l'USS, il est bien évident qu'il se déroulait dans un contexte particulier sur le front du travail, et que la question de la crise a été abordée de manière approfondie.

Un exposé du professeur José Ramirez, de la Haute école de gestion de Genève a été suivi par les délégué-e-s, qui ont ensuite posé des questions, amené des réflexions et des témoignages. Il s'en est suivi l'adoption en fin de congrès d'une résolution reproduite intégralement ci-dessous.

Mais le congrès tint à réaffirmer dans trois autres résolutions (qu'on retrouve en page 2 de ce SIT-info) les questions prioritaires - entre beaucoup d'autres - sur lesquelles se bat aujourd'hui le SIT: le chômage, les horaires dans la vente et les étrangers et sans-papiers.

Le plat de résistance du congrès était donc le lien que le SIT entend entretenir avec l'Union syndicale suisse. Un papier de 12 pages et des annexes explicatives abondantes avaient permis aux délégué-e-s des secteurs et des commissions de se faire une idée, de débattre et enfin de prendre position en vue du congrès.

Ce sont donc d'abord ces délégué-e-s qui amenèrent la position discutée, en particulier celles et ceux des secteurs de l'hôtellerie-restauration, des retraité-e-s, de l'hôpital, de la vente, du social, de l'administration et du bâtiment, ainsi que les représentant-e-s des commissions femmes et internationale.

Puis le débat fut général et chacun-e put à loisir faire valoir ses espoirs ou ses doutes, ses questions ou ses réticences. De la plupart des interventions se dégageait une même attention portée à la nécessité de collaborer étroitement avec l'ensemble des syndicats aux niveaux suisse et genevois,

mais également de conserver et renforcer l'indépendance de pensée et d'action du SIT.

Les votes ne laissèrent aucun doute sur la décision du congrès: les délégué-e-s décidaient à une très forte majorité (67 oui, 2 non et 4 abstentions) de renforcer la collaboration avec l'USS et de donner une réalité formelle à ces liens. Dans un second vote, il était décidé par 69 voix contre 2 (et 4 abstentions) de devenir membre associé de l'USS. Cette voie de l'association a été préférée à celle de devenir membre à part entière.

GT



Face à leur crise, à leur relance

Nos droits, nos revendications, nos propositions

Ce sont les institutions bancaires et financières jouant à l'économie-casino qui ont déclenché la crise économique actuelle. Mais, au fond, cette crise est l'enfant naturel des dogmes ancestraux du capitalisme et de leur remise au goût du jour par la politique néo-libérale qui sévit depuis 30 ans. En clair, ce n'est pas un désordre conjoncturel et passager, c'est une manifestation de plus de la maladie chronique d'un système.

Dès lors, nous n'accordons aucun crédit aux adeptes du "moins d'Etat" et du "pouvoir autorégulateur du marché" lorsqu'ils demandent soudain à l'Etat - et donc aux citoyennes et citoyens - de sauver leur marché financier et de relancer leur économie à coups de milliards sans aucune contrepartie sociale ni la moindre condition en terme de réglementation future. En se contentant d'alimenter les recettes capitalistes qui ont démontré leur nocivité, nous ne sortirions pas de la crise: nous en préparons une nouvelle.

Ce qu'il faut, à l'occasion de cette "leçon de l'histoire", c'est construire une réponse à la crise qui contribue à changer le système en profondeur pour qu'il devienne plus solidaire, plus social, plus égalitaire, plus écologique. Cela passe par une meilleure répartition des richesses, une régulation plus efficace de l'économie, un contrôle accru de ses acteurs, une meilleure protection sociale, de nouveaux droits citoyens et syndicaux.

Ce changement ne se fera pas en un jour. Mais c'est le moment ou jamais de poser des jalons incontournables sur le chemin qui y conduit, à commencer par les mesures suivantes:

La réduction des inégalités

La crise accentue une caractéristique inhérente au système capitaliste. Plus encore que d'habitude, ce sont les salarié-e-s les plus précaires qui perdent leur emploi en premier. Ce sont les salarié-e-s immigré-e-s - avec ou sans papiers - qui paient la crise au prix fort puisque la Suisse veut, comme par le passé, contourner ses permis et fermer ses frontières. Ce sont les femmes qui paient les frais si, en temps de crise, les mesures en faveur de l'égalité entre femmes et hommes - aussi modestes soient-elles - sont considérées comme un luxe superflu.

Ce sont les jeunes qui sont menacés dans la recherche de leur premier emploi. Ce sont les retraités dont les rentes sont réduites (2^e pilier) ou en danger de l'être (AVS). Ce n'est pas à ces catégories de population de payer la crise. Au contraire, il faut protéger leurs statuts, garantir leurs revenus, faciliter leur accès à l'emploi, sécuriser leurs parcours professionnels, bref réduire les inégalités de toutes sortes qui font que la crise aujourd'hui n'est pas la même pour tout le monde comme ne le sont pas non plus "en temps ordinaire" les conditions de travail et de vie. En particulier, la lutte pour la limitation des trop hauts salaires prend tout son sens.



Des emplois nouveaux et utiles socialement

Ce n'est pas avec des "plans de relance" promettant de réaliser certains projets de construction prévus depuis des années que cette crise peut être résolue. Le SIT demande la mise en place d'une véritable politique volontariste de création d'emplois, en particulier des emplois liés à l'environnement et dans les services publics. L'Etat doit mettre fin à sa politique de réduction des effectifs et, au contraire, créer des emplois pour répondre aux besoins de la population notamment pour le développement des structures d'accueil de la petite enfance, du soutien scolaire aux enfants d'ici et d'ailleurs, de l'assistance aux personnes âgées. Dans tous les secteurs, une véritable offensive de formation professionnelle, de base et continue, doit être mise en place pour permettre aux salarié-e-s de se qualifier, de changer de travail, de retrouver un emploi. L'Etat doit avoir les moyens

financiers de fournir ces efforts. C'est pourquoi le SIT s'oppose aux réductions, qui ne font en plus qu'aggraver les inégalités.

Des droits collectifs et syndicaux renforcés

Ce n'est pas en propageant la concurrence entre les salarié-e-s et l'individualisation de leurs conditions de travail que des solutions doivent être trouvées, mais au contraire en renforçant leurs droits. Les SIT demande ainsi l'instauration d'un salaire minimum dans chaque secteur économique, la mise en place d'une véritable protection contre le licenciement - en particulier celle des délégué-e-s syndicaux-ales - la généralisation des conventions collectives de travail et leur extension à l'ensemble des entreprises et salarié-e-s concerné-e-s.

Réduction du temps de travail et partage du travail

Il n'est pas inutile de rappeler qu'une des manières de palier le manque d'emplois réside dans leur partage. Il s'agit donc d'obtenir des réductions significatives du temps de travail, liées à l'augmentation des gains de productivité. De plus, les statistiques indiquent qu'en 2007, les Suisses ont effectué 186 millions d'heures supplémentaires, représentant l'équivalent de 97'000 emplois. L'utilisation des heures supplémentaires doit être une exception contrôlée.

Par ailleurs, une autre manière de réduire le temps de travail est d'en limiter la durée sur l'échelle de la vie professionnelle, par un abaissement de l'âge de la retraite, prioritairement pour les travaux les plus pénibles.

Une protection sociale garantie

Ce n'est pas aux salarié-e-s de payer cette crise par le biais d'une réduction de leurs prestations sociales, de leurs indemnités

chômage, de leur accès aux soins, de leurs futures rentes AVS ou LPP. Le SIT s'oppose et s'opposera à tout projet de démantèlement des rentes vieillesse et de toute autre assurance sociale (révision à la baisse de la loi sur le chômage, "ticket modérateur" pour aller chez le médecin, restrictions des prestations AD). Il s'emploiera au contraire à leur amélioration.

Saisir l'occasion de la crise pour mener une contre-offensive sociale n'est pas utopique. En effet, c'est au cours même de cette crise que l'on voit des milliards et des milliards devenir tout-à-coup disponibles pour les banques, les entreprises en difficulté, les plans de relance. Pas de raison donc qu'ils ne soient pas disponibles aussi pour les besoins sociaux, les services publics, la formation continue, les revenus des salarié-e-s. De même, les pouvoirs politiques sont désormais en position de force pour assortir chacun des financements publics demandés par l'économie de contreparties pour les salarié-e-s (maintien des emplois, garanties conventionnelles et salariales, etc.), de régulation sociale (respect et amélioration du droit du travail, suppression des bonus, contrôle des activités) et d'exigences de développement durable.

C'est pourquoi le SIT rejette l'idée d'une nouvelle "sortie de crise" qui reproduirait les mêmes dégâts sociaux, économiques et environnementaux que par le passé. Le SIT s'engage au contraire en faveur d'un changement de société qui vise à plus d'égalité et plus de justice pour toutes les femmes et tous les hommes de ce monde. Il est évident qu'un tel changement de société ne se fera pas spontanément: déjà certains veulent croire que la crise est passée et retourner aux modes de fonctionnements qui l'ont causée. Pour vraiment changer, il faudra, comme toujours, accompagner les propositions syndicales du rapport de forces qui les fera aboutir. Cela exige notamment un renforcement de l'unité d'action de tout le mouvement syndical afin de créer une pression suffisante à la fois sur le terrain social et sur le monde politique. Le SIT y prendra sa part avec détermination.

Résolution adoptée
par le congrès SIT



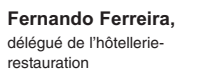
Claude Suter,
délégué de l'administration



Lucia Floris,
déléguée de l'hôpital



Sabedin Haziri,
délégué du bâtiment



Fernando Ferreira,
délégué de l'hôtellerie-restauration

